птицу узнают в полете...

национальный рынок труда: принципы его формирования и развития

Несмотря на солидный срок осуществления институциональных рыночных преобразований, до сих пор сохраняются разночтения в определении понятия «рынок труда», которое широко используется, как органами исполнительной власти, так и отдельными учеными-трудовиками. Разброс позиций очень широк: от понимания рынка труда в «узком» смысле, когда его масштабы ограничиваются действиями государственной службы занятости по учету, трудоустройству и подготовке обратившихся в поисках работы граждан и по оказанию социальной поддержки и материальной помощи безработным, до расширительной его трактовки, когда под рынком труда понимается вся совокупность социально-трудовых отношений как работающих лиц, так и лиц, ищущих работу. С учетом данного обстоятельства оптимальным выглядит определение, согласно которому рынок труда – это система общественных отношений и институтов, обеспечивающих воспроизводство, обмен и использование труда.

Анализ общественно-экономической ситуации в России постсоветского периода показал, что на сегодня имеются главные предпосылки для формирования рынка труда как составной части рыночных отношений в нашей стране, включающие:

– наличие главных контрагентов рынка труда (работодателей и наемных работников);

– законодательное закрепление права граждан на добровольное участие в трудовой деятельности;

– функционирование государственной службы занятости, обеспечивающей реализацию государственной политики занятости.

Однако существует ряд противоречий, свойственных нынешнему состоянию рынка труда:

– «сверхзанятость» населения при наличии скрытой безработицы;

– значительное количество вакансий при дефиците рабочей силы по ряду профессий;

– большие масштабы привлечения неквалифицированного труда;

Некрестьянова С. Я.
канд. физ.-мат. наук,
профессор,
директор
Московского
автомобильно-дорожного
колледжа
им. А.А. Николаева

– неравномерность распределения трудовых ресурсов по территории страны;

– существование неофициальных форм занятости и т.д.

Многосложность структуры рынка труда может быть рассмотрена:

1. *по характеру объема совокупного спроса и предложения рабочей силы* различают общий рынок труда (включающий всю наемную рабочую силу из числа экономически активного населения и общую потребность в рабочей силе) и текущий рынок труда (включающий соотношение количества вакансий и лиц, ищущих работу);

2. *по способам и формам аккумуляции рабочей силы* текущий рынок труда делится на открытый (фактически ищущие работу лица, а также все вакантные и ученические места во всех секторах экономики) и скрытый (состоящий из работников, находящихся в административных отпусках по инициативе администрации);

3. *по степени учета органами государственной статистики* открытый и скрытый рынки труда делятся на официальные и неофициальные их части;

4. *по степени гибкости, мобильности и его сегментированности* по отдельным секторам выделяются первичный и вторичный рынки труда; отраслевые и профессионально-квалификационные рынки труда; рынки труда, формируемые по половозрастным и социально уязвимым группам.

В Российской Федерации после существенного спада производства, характерного для 90-х годов, сопровождавшегося значительным снижением занятости населения и ростом безработицы, в начале XX века отмечаются признаки стабилизации и улучшения ситуации в этой области. По состоянию на 2006 год численность экономически активного населения составляла 73,7 млн. человек, т.е. на 3,0 млн. человек больше, чем в 1995г.; численность занятого населения за указанный период возросла с 64,1 млн. человек до 69,1 млн. человек, или на 5,0 млн. человек, а уровень занятости увеличился с 90,3% до 93,8%; численность безработных, определяемых по методологии Международной организации труда, снизилась с 7,1 млн. человек в 2000 г. до 5,3 млн. человек в 2006 г., а уровень общей безработицы – с 9,8% до 6,3%.

рынок труда – это система общественных отношений и институтов, обеспечивающих воспроизводство, обмен и использование труда.

Вместе с тем анализ обнаруживает ряд неоднозначных тенденций:

– снижение занятости населения по всем отраслям материального производства, за исключением лесного хозяйства, и увеличение занятости в оптовой и розничной торговле, общественном питании, ЖКХ, здравоохранении, культуре и прочих отраслях (финансы, кредит и управление);

– значительный уровень скрытой безработицы;

– высокий уровень занятости, основной костяк которой (48,6%) составляют лица молодого возраста (от 16 до 39 лет) при более значительной доле безработных (63,7%) среди лиц указанных возрастных групп;

– высокая доля занятости лиц с высшим и неполным высшим профессиональным образованием (до 27,4%) корреспондируется с меньшей долей безработных (13,6%), сгруппированных по указанным признакам;

– занятость в условиях, не отвечающих санитарно-гигиеническим требованиям труда до 1/4 промышленного персонала и до 5,3% - тяжелым физическим трудом.

Как показывает зарубежная практика, государство на рынке труда играет активную роль. В развитых странах оно осуществляет регламентацию всех основных элементов функционирования рынка труда – от экономических, социальных, морально-психологических и профессиональных его сторон до институциональных структур. В последние годы российский рынок труда во многом еще не сложился в единое целое, в нем слабо действуют рыночные регуляторы и движущие силы, он остается разбалансированным по основным параметрам.

российский рынок труда во многом еще не сложился в единое целое, в нем слабо действуют рыночные регуляторы и движущие силы, он остается разбалансированным по основным параметрам

Основной задачей государства при регулировании процессов на рынке труда является обеспечение продуктивной занятости, как правило, обусловливающей экономический рост, вследствие которого расширяется спрос, в том числе и на рабочую силу.

Могут быть определены следующие направления и приоритеты государственной социальной политики в сфере регулирования рынка труда и занятости (*табл. 1*):

Литература

1. Российский статистический ежегодник, 2006, Стат.сб. / Росстат. – М., 2006, 2007.
2. Рекомендации МОТ № 195 о развитии людских ресурсов: образование, подготовка кадров, непрерывное обучение (2004 г.).

Таблица 1

Направления и приоритеты государственной социальной политики в сфере регулирования рынка труда и занятости

Направления	Приоритеты
Нормативно-правовая база	Повышение гибкости и мобильности рынка труда, уровня занятости населения и социальной защищенности безработных граждан
Государственная служба занятости	Расширение перечня услуг и повышение эффективности деятельности по реализации мер активизации политики занятости
Прогнозирование и принятие программ развития экономики страны на средне- и долгосрочную перспективу	Введение на перспективный период социальных стандартов по проблемам занятости и их параметров по уровню занятости и безработицы
Концептуальная проработка действий на рынке труда и разработка целевых программ обеспечения занятости	Обоснование программ формирования новых и модернизации действующих рабочих мест
Обеспечение качества и конкурентоспособности рабочей силы	Развитие системы непрерывного профессионального образования
Институт социального партнерства	Совершенствование правовых и организационных форм социального партнерства, правил и механизмов взаимодействия сторон, обоснования размеров и порядка определения минимальных социально-трудовых стандартов
Миграционная политика	Активизация миграционной политики по двум основным направлениям регулирования процессов: внутренней и внешней трудовой миграции

В западноевропейских странах трудовое законодательство в его современном виде сформировалось лишь во второй половине XX века в рамках утверждения Концепции государства всеобщего благосостояния, основной функцией которого стало поддержание социального равновесия. Важнейшим аспектом реформирования трудового законодательства о занятости за последнее время стало усиление роли государства в защите не отдельных лиц, а их совокупности.

Таким образом, опыт стран Европейского Союза свидетельствует о неизбежности повышения роли государства и его ориентации на достижение социально благоприятных условий труда и занятости населения в процессе регулирования ситуации на рынке труда.